

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Karoseri Gunung Mas Madiun

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi langsung berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Karoseri Gunung Mas Madiun, sehingga dapat dikatakan jika kompensasi langsung naik maka motivasi kerja karyawan PT. Karoseri Gunung Mas Madiun juga akan naik dan sebaliknya.
2. Variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Karoseri Gunung Mas Madiun, sehingga dapat dikatakan jika kompensasi tidak langsung naik maka mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Karoseri Gunung Mas Madiun

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- 1) Peneliti menggunakan kuesioner yang dilakukan di tengah masa pandemi *covid-19*, yang memiliki keterbatasan waktu yang diberikan oleh perusahaan hanya 2 jam kerja di PT. Karoseri Gunung Mas Madiun dan penerapan *physical distancing*.
- 2) Pengukuran kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung kurang spesifik pada perusahaan yang diteliti

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

5.3.1 Saran Akademis

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkombinasikan metode pengumpulan data dan menambah metode wawancara sehingga mendapat hasil yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Penelitian selanjutnya, diharapkan mengembangkan pengukuran variabel-variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diterapkan pada perusahaan yang menjadi obyek penelitian.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang dapat memberikan kontribusi pada motivasi kerja.

5.3.2 Saran Praktis

1. Kompensasi langsung di PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun perlu dipertahankan dengan cara pemberian gaji tepat waktu, mempertahankan masa kerja, mempertahankan jabatan, adanya insentif sesuai dengan prestasi kerja sehingga hubungan antara karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dan karyawan akan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.
2. Kompensasi tidak langsung di PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun perlu dipertahankan dengan cara memperhatikan pelayanan kesehatan mengingat kesehatan bagi karyawan harus lebih diperhatikan jika seorang karyawan merasa sakit maka akan berpengaruh pada pekerjaan dan akan merugikan perusahaan sehingga sangat diperlukan perusahaan untuk memperhatikan kesehatan karyawannya. Kompensasi tidak langsung merupakan variabel dominan dalam mendorong munculnya motivasi kerja sehingga dapat dipertahankan dengan memberikan penghargaan insentif kepada karyawan yang dapat menjalankan tugas dengan baik, menjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan

pimpinan, menyediakan klinik kesehatan sehingga dapat menumbuhkan rasa nyaman dan aman dari diri karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi keempat. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Gery. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Ahli Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Fauziah, S. Sunuharyo, S.B. dan Utami, N.H. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 37 (1).
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivarian dengan program IBM SPSS*. Semarang : Penerbit Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Junaidi. (2020). Tabel r (koefisien korelasi sederhana). Didapat dari <https://junaidichaniago.wordpress.com>. 1 Januari 2021. Pukul 14.13
- _____. (2020). Titik Presentase Distribusi t. Didapat dari <https://junaidichaniago.wordpress.com>. 1 Januari 2021. Pukul 14.13
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Raufidah, R.F, Hutami, H.N dan Mayowan. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 42 (1)
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Andi
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- _____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Cetakan Kedua. Jakarta. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 4. Bandung. Alfabeta.

_____. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta. Kencana.

Umar, Husein. 2015. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Bandung. Alfabeta

Zulkarnaen, W. dan Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. 2 (2)

Tentang sejarah PT Karoseri Gunung Mas Kota Madiun 2020
www.karoserigunungmas.com di akses pada tanggal 05 Maret 2020